



제429회 국회(정기회)
제6차 기후에너지환경노동위원회

근로기준법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 포괄임금계약의 원칙적 금지 및 예외적 허용 〉

■ 천하람의원 대표발의(의안번호 제2211689호)

2025. 11.

기후에너지환경노동위원회

전 문 위 원 한 석 현

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	3
1. 포괄임금계약의 원칙적 금지 및 예외적 허용(안 제22조의2 신설)	3
2. 시행일 및 적용례(안 부칙)	12

I. 제안경위

2025년 7월 23일 천하람의원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안은 2025년 7월 24일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

대법원은 “근로시간의 산정이 어려운 경우가 아니라면 달리 근로기준법상의 근로시간에 관한 규정을 그대로 적용할 수 없다고 볼만한 특별한 사정이 없는 한 근로기준법상의 근로시간에 따른 임금 지급의 원칙이 적용되어야 할 것이므로, 이러한 경우에도 근로시간 수에 상관 없이 일정액을 법정수당으로 지급하는 내용의 포괄임금제 방식의 임금 지급계약을 체결하는 것은 그것이 근로기준법이 정한 근로시간에 관한 규제를 위반하는 이상 허용될 수 없다”고 판시한 바 있음(대법원 2010. 5. 13. 선고 2008다6052 판결).

그러나 기술 발달에 따라 ‘근로시간을 산정하는 것이 어려운 경우’가 줄어들었음에도 업종을 막론하고 포괄임금제가 광범위하게 적용되면서 ‘공짜 야근’이 사회적 문제로 대두되고 있음.

실제로 2020년 고용노동부의 에 따르면 10인 이상 사업장 2,522개 중 포괄임금제를 적용하는 사업체가 37.7%에 달하며, 심지어 2021년 소프트웨어정책연구소의 근로환경 개선방안 연구>에 따르면 소프트웨어산업 근로자의 63.5%가 포괄임금제를 적용받고 있는 것으로 나타남.

아울러 2023년 고용노동부의 설문조사>에 따르면 포괄임금계약을 체결한 근로자와 사업주의 약 20%가 약정 근로시간 보다 실제 근로시간이 더 많다고 응답하여 상당수 근로자가 일한 시간만큼 임금을 받지 못하고 있는 것으로 나타남.

또한 동일한 설문조사에서 ‘근로시간 제도 개편 시 가장 우선적으로 고려해야 할 사항’으로 ‘실제 일한 만큼 확실하게 임금 보장’을 근로자(57.0%)와 사업주(49.5%), 일반 국민(63.7%) 모두 가장 많이 꼽았음.

이에 포괄임금제를 원칙적으로 금지하되 근로시간 산정이 어려운 경우 사용자가 근로자대표와의 협의를 통해 고용노동부장관의 인가와 근로자의 동의를 받도록 하여 ‘일한 만큼 돈 받는다’는 노동시장의 기본 원칙을 바로 세우고 열악한 대한민국 노동생산성을 높이는 데 이바지하고자 함(안 제22조의2 신설 등).

Ⅲ. 검토의견

1. 포괄임금계약의 원칙적 금지 및 예외적 허용(안 제22조의2 신설)

가. 개정안의 주요 내용

개정안은 ①기본급을 미리 산정하지 아니하고 연장·야간 및 휴일 근로에 대하여 가산되는 금액을 포함하여 임금으로 지급하는 내용의 계약, ②기본급을 미리 산정하지 아니하고 근로자가 연차 유급휴가를 사용하지 않는 데 대한 보상금액을 포함하여 임금으로 지급하는 내용의 계약, ③기본급을 미리 산정하면서도 연장·야간 및 휴일 근로에 대하여 지급되는 수당에 대하여 실제 근로한 시간에 관계없이 일정액을 임금으로 지급하는 내용의 계약을 “포괄임금계약”으로 정의하면서, 사용자 하여금 근로자와 근로계약을 체결할 때 포괄임금계약을 체결할 수 없도록 금지함.

다만, 근로시간을 산정하기 어려운 경우 사용자는 고용노동부장관의 인가와 근로자의 동의를 받아 포괄임금계약을 할 수 있도록 예외적으로 허용하되, 포괄임금계약을 하는 경우 고용노동부장관의 인가를 받기 전에 그 시행 여부와 방법 등에 관하여 그 사업 또는 사업장의 근로자대표와 성실하게 협의할 의무를 사용자에게 부여함.

현행	개정안
<신설>	제22조의2(포괄임금계약의 금지 등) ①

사용자는 근로자와 근로계약을 체결할 때 다음 각 호의 어느 하나를 내용으로 하는 계약(이하 “포괄임금계약”이라 한다)을 체결하지 못한다.

1. 기본급(임금총액에서 제 수당을 제외한 금액을 말한다. 이하 같다)을 미리 산정하지 아니하고 제56조에 따라 연장·야간 및 휴일 근로에 대하여 가산되는 금액을 포함하여 임금으로 지급하는 내용의 계약

2. 기본급을 미리 산정하지 아니하고 근로자가 제60조에 따른 연차 유급휴가를 사용하지 않는 데 대한 보상금액을 포함하여 임금으로 지급하는 내용의 계약

3. 기본급을 미리 산정하면서도 제56조에 따라 지급되는 수당에 대하여 실제 근로한 시간에 관계없이 일정액을 임금으로 지급하는 내용의 계약

② 제1항에도 불구하고 근로시간을 산정하기 어려운 경우사용자는 고용노동부장관의 인가와 근로자의 동의를 받아 포괄임금계약을 할 수 있다.

③ 사용자는 제2항에 따라 포괄임금계약을 하는 경우 고용노동부장관의 인가를 받기 전에 그 시행 여부와 방법 등에 관하여 그 사업 또는 사업장의 근로자대표와 성실하게 협의

제114조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 500만원 이하의 벌금에 처한다. 1. 제6조, 제16조, 제17조, 제20조, 제21조, 제22조제2항, 제47조, 제53조 제4항 단서, 제67조제1항·제3항, 제70조제3항, 제73조, 제74조제6항, 제77조, 제94조, 제95조, 제100조 및 제103조를 위반한 자 2. (생략)	<u>하여야 한다.</u> 제114조(벌칙) ----- -----. 1. ----- -----제22조제2항, 제22조의2, ----- ----- ----- 2. (현행과 같음)
--	---

나. 검토의견

포괄임금제란 사용자와 근로자가 임금 산정 방법을 정하면서 일정 항목의 임금을 따로 산정하지 않은 채 다른 항목의 급여에 포함시켜 일괄하여 지급하기로 하는 임금 지급 방법을 말하며,¹⁾ 임금의 구성항목 측면에서 기본임금을 미리 산정하지 않고 법정수당까지 포함된 금액을 월급여액이나 일당임금으로 정한 ‘정액급형 포괄임금제’와 기본 임금을 미리 산정해두고 일정액을 법정 제 수당으로 정하여 이를 근로시간 수에 상관없이 지급하기로 약정하는 ‘정액수당형 포괄임금제’로 구분됨.²⁾

현행 「근로기준법」은 근로계약 체결 시 임금, 소정근로시간 등의

1) 노동법실무연구회, 『근로기준법 주해 III』, 박영사, 2020, 276면.

2) 한국노동연구원, 『사무직 근로시간 실태와 포괄임금제 개선방안』, 2016.12.

근로조건을 명시하도록 하면서(제17조)³⁾ 연장근로·휴일근로·야간근로에 대하여 통상임금에 일정 비율을 가산한 임금을 지급하도록 규정하고 있으며(제56조)⁴⁾, 포괄임금제에 대하여는 별도의 규정을 마련하고 있지 않음.

이와 같은 현행법 규정에 대하여 판례는 “사용자는 근로계약을 체결함에 있어서 기본임금을 결정하고 이를 기초로 하여 근로자가 실제로 근무한 근로시간에 따라 시간외근로·야간근로·휴일근로 등이 있으면 그에 상응하는 시간외근로수당·야간근로수당·휴일근로수당 등의 법정수당을 산정하여 지급함이 원칙”이라고 하면서도,

①근로시간, 근로형태와 업무의 성질 등을 고려할 때 근로시간의 산정이 어려운 것으로 인정되는 경우, ②근로자의 승낙, ③근로자에게 불이익이 없고 여러 사정에 비추어 정당하다고 인정되는 경우 등의 요건이 충족되는 경우 포괄임금제를 인정하고 있음.⁵⁾

3) 「근로기준법」 제17조(근로조건을 명시) ① 사용자는 근로계약을 체결할 때에 근로자에게 다음 각 호의 사항을 명시하여야 한다. 근로계약 체결 후 다음 각 호의 사항을 변경하는 경우에도 또한 같다.

1. 임금
2. 소정근로시간
3. 제55조에 따른 휴일
4. 제60조에 따른 연차 유급휴가
5. 그 밖에 대통령령으로 정하는 근로조건

4) 「근로기준법」 제56조(연장·야간 및 휴일 근로) ① 사용자는 연장근로(제53조·제59조 및 제69조 단서에 따라 연장된 시간의 근로를 말한다)에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.

② 제1항에도 불구하고 사용자는 휴일근로에 대하여는 다음 각 호의 기준에 따른 금액 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.

1. 8시간 이내의 휴일근로: 통상임금의 100분의 50
2. 8시간을 초과한 휴일근로: 통상임금의 100분의 100

③ 사용자는 야간근로(오후 10시부터 다음 날 오전 6시 사이의 근로를 말한다)에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.

5) 대법원 1997.4.25. 선고 95다4056 판결, 대법원 1998.3.24. 선고 96다24699 판결, 대법원 1999.5.28. 선고 99다2881 판결, 대법원 2002. 6. 14. 선고 2002다16958 판결, 대법원 2005. 8. 19.

포괄임금제와 관련해서는 다음과 같은 다양한 의견이 제기되고 있음.

포괄임금제를 금지할 필요가 있다는 입장에서는, 포괄임금제는 연장·야간·휴일근로를 항상 수반한다는 것을 전제로 하는 임금 지급 방식이므로 상시적인 장시간 노동을 합법화하고 근로자의 건강권을 침해하는 결과를 초래하며, 소정근로시간과 초과근로시간을 별도로 산정하지 않는다는 것을 전제로 함으로써 근로시간과 관련한 규율을 무력화하고 근로자의 근로 제공의 대가가 정당하게 보상되지 못하는 문제가 있다고 주장함.⁶⁾

포괄임금제를 허용할 필요가 있다는 입장에서는, 가상공간 작업 및 원격근무, 재택근무 등 일하는 방식이 다양화되는 최근의 흐름에서 보상 기준을 물리적인 근로시간에만 맞추는 것이 불합리할 수 있고, 근로시간, 근로형태와 업무의 성질을 고려하였을 때 근로시간 산정이 어려운 업종이 존재하며, 사업장 체류 시간 중 근로시간의 범위 및 측정과 관련한 노사 간 갈등이 유발될 수 있고, 실제 근로시간에 따른 임금을 지급하는 과정에서 오히려 근로자의 소득이 감소할 수 있다는 우려를 제기함.⁷⁾⁸⁾

선고 2003다66523 판결, 대법원 2010.5.13. 선고 2008다6052 판결 등

6) 국회의원 양경규 주최 “포괄임금제 금지법, 왜 필요한가?” 토론회 자료집, 2024.5.23.; 프레시안, “직장인 3명 중 1명 ‘야근수당’ 못 받아…포괄임금제가 ‘야근갑질’ 원인”, 2023.1.29.일자. 등을 참조하여 정리함.

7) 한국경영자총협회 보도자료, “포괄임금·고정OT계약 금지, 근로시간 측정·기록 의무화 방안에 대한 우려 쏟아져 - 경총, 중기중앙회 「포괄임금계약의 유용성과 제한의 문제」 토론회 개최 -”, 2023.8.17.; 문화일보, “포괄임금 폐지 능사 아니다”, 2023.9.4.일자 등을 참조하여 정리함.

8) 고용노동부가 2023년 실시한 근로시간 관련 설문조사 결과 포괄임금으로 임금을 더 받고 있는 근로자(약정>실제 근로시간)는 14.5%, 포괄임금으로 덜 받고 있는 근로자(약정<실제 근로시간)는 19.7%, 약정과 실제 근로시간이 같은 근로자는 48.3%로 나타난다.

또한, 포괄임금제를 제한적으로 허용하자는 입장에서, 현재 판례상 인정되는 ‘정액급형 포괄임금제’와 ‘정액수당형 포괄임금제’를 구분하여, 장시간근로의 규제 및 근로시간에 대한 적절한 임금보상이라는 측면에서 ‘정액급형 포괄임금제’는 금지하되, 법률에서 정한 가산수당 이상인지 여부를 판단하는 것이 가능한 ‘정액수당형 포괄임금제’는 허용할 필요가 있다는 주장⁹⁾, 업무의 성질을 고려하여 근로시간 산정이 현실적으로 어렵거나 불가능한 업종·직무에만 포괄임금제를 제한적으로 허용할 필요가 있다는 주장¹⁰⁾도 제기되고 있음.

한편, 고용노동부가 2023년 실시한 「근로시간 관련 설문조사」 결과 포괄임금 개선 방안에 대한 의견은 근로자의 경우 근로시간을 기반으로 임금을 산정하는 원칙을 확립해야 한다는 의견(44.7%)과 포괄임금 오남용에 대한 정부의 강력한 감독행정이 필요하다는 의견(34.4%)이 높은 응답률을 보였으며 사업주의 경우 현행 유지 의견(41.0%)과 근로시간을 기반으로 임금을 산정하는 원칙을 확립해야 한다는 의견(34.2%)이 높은 응답률을 보인 바 있음.

9) 안주엽 외 4인, “일과 삶의 균형을 위한 근로시간 단축의 과제”, 『고용·노동브리프』 제76호, 2017.

10) 이경언, “포괄임금제에 관한 연구”, 『노동연구』 제27집, 2014.

[표] 포괄임금에 대한 개선방안 (2개까지 선택)

(단위: %)

구분 (사례수)	근로시간을 기록관리하도록 하고 이를 기반으로 임금을 산정하는 법안칙 확립	포괄임금 오남용(공짜야근) 에 대한 정부의 강력한 감독행정	현실적으로 활용할 수밖에 없으므로 현행과 같이 유지	영세사업장에 근로시간 기록관리 임금산정 등 임금체계 개편 지원	기타	모르 겠음
근로자 (3,839명)	44.7	34.4	26.7	26.6	0.1	13.8
사업주 (976명)	34.2	15.0	41.0	23.2	0.9	16.8

자료 : 고용노동부, 「근로시간 제도개편 대국민 설문조사 정량조사 결과보고서」, 2023, 41면.

이와 같이 포괄임금제와 관련한 여러 의견이 제시되고 있는바, 개정안은 이 중 포괄임금제를 제한적으로 허용하자는 입장에서 포괄임금계약을 원칙적으로 금지하되, 근로시간을 산정하기 어려운 경우에만 예외적으로 포괄임금계약을 할 수 있도록 허용하고, 이를 위반한 경우 500만원 이하의 벌금을 부과하려는 것으로, 적정 근로시간 보장을 통해 근로자의 건강권을 보호하려는 의의가 있음.

이는 대법원이 “근로시간의 산정이 어려운 경우가 아니라면 달리 근로기준법상의 근로시간에 관한 규정을 그대로 적용할 수 없다고 볼 만한 특별한 사정이 없는 한 앞서 본 바와 같은 근로기준법상의 근로시간에 따른 임금지급의 원칙이 적용되어야 할 것”이라고 판시¹¹⁾하고 있다는 점을 반영한 것으로, 포괄임금제를 금지함으로써 현장에 미치는 혼란을 최소화하기 위한 것으로 보임.

11) 대법원 2010.5.13. 선고 2008다6052 판결

다만, 판례는 근로시간 산정이 어려운 경우에만 포괄임금계약이 허용된다고 하면서도, 근로시간 산정이 어렵지 않은 경우에도 포괄임금제 방식으로 임금을 계약한 경우 「근로기준법」에 따른 법정수당에 미달하는 임금지급계약 부분은 근로자에게 불이익하여 무효라고 판시¹²⁾하고 있는바, 근로시간 산정이 어렵지 않은 경우에 체결한 포괄임금계약 중 「근로기준법」을 위반하지 않는 포괄임금계약부분은 유효한 것으로 판단하고 있음.

그러나 개정안에 따른 경우 근로시간 산정이 어렵지 않은 경우에는 근로자에게 불이익하지 않는 포괄임금계약까지 모두 금지되므로 현행 판례상 인정되는 포괄임금계약 허용범위와 비교할 때 포괄임금계약을 할 수 있는 범위가 좁아지는 효과가 발생하게 됨.

따라서 개정안을 심사함에 있어서는 포괄임금제에 대한 여러 찬반 의견을 고려하여 포괄임금계약 허용범위에 대한 종합적인 검토가 이루어질 필요가 있겠음.

한편, 개정안은 포괄임금계약을 하기 위한 절차적 요건으로 ①근로자대표와의 협의, ②근로자 동의, ③고용노동부장관 인가를 규정하고 있음.

이는 특별연장근로인가제도를 규정한 「근로기준법」 제53조제4

12) 대법원 2010.5.13. 선고 2008다6052 판결 : ...근로시간의 산정이 어려운 등의 사정이 없음에도 포괄임금제 방식으로 약정된 경우 그 포괄임금에 포함된 정액의 법정수당이 근로기준법이 정한 기준에 따라 산정된 법정수당에 미달하는 때에는 그에 해당하는 포괄임금제에 의한 임금지급계약 부분은 근로자에게 불이익하여 무효라 할 것이고, 사용자는 근로기준법의 강행성과 보충성 원칙에 의해 근로자에게 그 미달되는 법정수당을 지급할 의무가 있다....

항13)의 입법례를 참고한 것으로 보이는데, 현재 판례에 따라 포괄임금제를 적용하기 위한 절차적인 요건으로는 근로자의 승낙만이 필요하다는 점을 고려할 때 개정안은 현행보다 강화된 절차적 요건을 적용하여 포괄임금계약을 필요 최소한으로 제한하려는 것으로 보임.

다만, 개정안에 따를 경우 근로시간 산정이 어려운 업종에 종사하여 현실적으로 포괄임금계약을 할 수밖에 없는 상황에 있는 기업들이 근로자대표와의 협의와 고용노동부장관의 인가를 받기 위한 추가적인 절차를 거쳐야 함에 따라 부담이 증가할 수 있다는 점도 참고할 필요가 있겠음.

참고로, 포괄임금제의 금지를 내용으로 하는 「근로기준법」 일부개정법률안으로서 박해철의원 대표발의안(의안번호 제2200760호), 박홍배의원 대표발의안(의안번호 제2202812호), 박주민의원 대표발의안(의안번호 제2203885호), 이용우의원 대표발의안(의안번호 제2205236호), 정혜경의원 대표발의안(의안번호 제2205237호) 등 5건이 기후에너지환경노동위원회에 계류 중이므로, 향후 병합하여 심사할 필요가 있음.

개정안에 대하여 고용노동부는 공짜노동 근절 및 일한 만큼 보상받는 원칙 정립 측면에서 포괄임금계약을 제한하는 입법이 필요하나, 노·사가 계약 자유의 원칙에 따라 임금계산 편의, 예측가능성, 안정적인 수입 등을 이유로 포괄임금 산정 방식을 활용하고 있으므로, 제한

13) 「근로기준법」 제53조(연장 근로의 제한) ④ 사용자는 특별한 사정이 있으면 고용노동부장관의 인가와 근로자의 동의를 받아 제1항과 제2항의 근로시간을 연장할 수 있다. 다만, 사태가 급박하여 고용노동부장관의 인가를 받을 시간이 없는 경우에는 사후에 지체 없이 승인을 받아야 한다.

시 현장에 미치는 영향력과 산업현장 충격 등도 감안할 필요가 있고, 포괄임금제의 요건 강화와 관련하여, 현행 「근로기준법」 내 관련 제도와와의 정합성 등을 충분히 검토하여 합리적 범위의 도입 요건 규정을 검토할 필요가 있다는 의견임.

2. 시행일 및 적용례(안 부칙)

가. 개정안의 주요 내용

안 부칙 제1조는 개정안을 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행하도록 하되 제2조는 사업장 규모에 따라 시행일을 차등 적용하도록 규정하고 있음.

구체적으로, 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업·사업장은 시행 후 1년이 경과한 날, 상시 30명 이상 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업·사업장은 시행 후 2년이 경과한 날, 상시 30명 미만의 근로자를 사용하는 사업·사업장은 시행 후 3년이 경과한 날 시행하도록 각각 규정함.

안 부칙
제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다. 제2조(포괄임금계약의 금지 등에 관한 적용례) 제22조의2의 개정규정은 사업 또는 사업장별로 이 법 시행 이후 다음 각 호의 구분에 따른 날부터 시행한다. 1. 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 시행 후 1년이 경과한 날

2. 상시 30명 이상 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 시행 후 2년이 경과한 날
3. 상시 30명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 시행 후 3년이 경과한 날

나. 검토의견

개정안은 시행일을 공포 후 6개월로 하되, 사업장 규모를 구분하여 대규모 사업장부터 개정안을 시행하도록 하고 있음.

이는 사업장별 포괄임금 형태, 수당 보전 여력 등에 따라 임금체계를 다시 설계할 기간이 달라질 수 있으며, 소규모 사업장일수록 임금체계 재설계에 대한 부담이 클 수 있다는 점을 고려한 것으로 보임.

다만, 개정안은 적용례를 통해 사업장 규모별 개정안의 시행일을 정하고 있으나, 적용례는 법률을 개정하면서 신법과 구법의 적용 관계에 관해 명확히 하기 위한 것이므로 이는 적용례보다는 시행일 조문에 규정하는 것이 바람직하다고 보이고,¹⁴⁾

14) 「법률 제15513호 근로기준법 개정안 부칙」 제1조(시행일) ① 이 법은 2018년 7월 1일부터 시행한다.

② 제2조제1항의 개정규정은 다음 각 호의 구분에 따른 날부터 시행한다.

1. 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관, 「지방공기업법」 제49조 및 같은 법 제76조에 따른 지방공사 및 지방공단, 국가·지방자치단체 또는 정부투자기관이 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관·단체와 그 기관·단체가 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관·단체, 국가 및 지방자치단체의 기관: 2018년 7월 1일(제59조의 개정규정에 따라 근로시간 및 휴게시간의 특례를 적용받지 아니하게 되는 업종의 경우 2019년 7월 1일)
2. 상시 50명 이상 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2020년 1월 1일
3. 상시 5명 이상 50명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2021년 7월 1일

③ 제53조제3항 및 제6항, 제110조제1호 및 제2호, 제114조제1호의 개정규정은 2021년 7월 1일부터 시행한다. 다만, 제110조제1호의 개정규정 중 제59조제2항의 개정규정과 관련한 부분은 2018년 9월 1일부터 시행한다.

현행 「근로기준법」 제11조¹⁵⁾ 및 같은 법 시행령 별표 1¹⁶⁾을 종합할 때 개정안은 5인 미만 사업장에는 적용되지 않는다고 보이는바 이를 명확히 하여 시행일 조문에 반영할 필요가 있겠음.

한편, 개정안은 적용례에 사업장 규모별 시행일만을 규정하고 있으나, 계약기간 등의 만료일이 도래되지 않은 기존 단체협약 또는 근로계약 등이 개정안의 적용을 받는지 여부가 불분명하다고 보이므로, 일관적인 입법례에 따라 적용례를 별도로 마련하는 방안에 대한 고려가

④ 제55조제2항의 개정규정은 다음 각 호의 구분에 따른 날부터 시행한다.

1. 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관, 「지방공기업법」 제49조 및 같은 법 제76조에 따른 지방공사 및 지방공단, 국가·지방자치단체 또는 정부투자기관이 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관·단체와 그 기관·단체가 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관·단체, 국가 및 지방자치단체의 기관: 2020년 1월 1일
2. 상시 30명 이상 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2021년 1월 1일
3. 상시 5인 이상 30명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2022년 1월 1일

⑤ 제56조의 개정규정은 공포한 날부터 시행한다.

⑥ 제59조제2항의 개정규정은 2018년 9월 1일부터 시행한다.

15) 「근로기준법」 제11조(적용 범위) ① 이 법은 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다. 다만, 동거하는 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 가사(家事)사용인에 대하여는 적용하지 아니한다.

② 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 이 법의 일부 규정을 적용할 수 있다.

③ 이 법을 적용하는 경우에 상시 사용하는 근로자 수를 산정하는 방법은 대통령령으로 정한다.

16) ■ 근로기준법 시행령 [별표 1]

<상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용하는 법 규정>

구분	적용법규정
제1장 총칙	제1조부터 제13조까지의 규정
제2장 근로계약	제15조, 제17조, 제18조, 제19조제1항, 제20조부터 제22조까지의 규정, 제23조제2항, 제26조, 제35조부터 제42조까지의 규정
제3장 임금	제43조부터 제45조까지의 규정, 제47조부터 제49조까지의 규정
제4장 근로시간과 휴식	제54조, 제55조제1항, 제63조
제5장 여성과 소년	제64조, 제65조제1항·제3항(임산부와 18세 미만인 자로 한정한다), 제66조부터 제69조까지의 규정, 제70조제2항·제3항, 제71조, 제72조, 제74조
제6장 안전과 보건	제76조
제8장 재해보상	제78조부터 제92조까지의 규정
제11장 근로감독관 등	제101조부터 제106조까지의 규정
제12장 벌칙	제107조부터 제116조까지의 규정(제1장부터 제6장까지, 제8장, 제11장의 규정 중 상시 4명 이하 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용되는 규정을 위반한 경우로 한정한다)

필요하다고 보임.

문 의 처
02)6788-5535